

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

**LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS
D'ORIENTATION OEUVRANT DANS LES ORGANISATIONS ET LEURS BESOINS
SPÉCIFIQUES AU PLAN DE LA FORMATION**

par

GUYLAINE PERREAULT

Essai présenté à Charles-Henri Amherdt
en vue de l'obtention du grade de
Maître en éducation (M.ÉD.)
Maîtrise en orientation

JANVIER 1998

COPYRIGHT Guylaine Perreault

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	I
LISTE DES TABLEAUX	IV
REMERCIEMENTS	V
AVANT-PROPOS	VI
 CHAPITRE 1. LA PROBLÉMATIQUE	 1
1.1 IDENTIFICATION DU PROBLÈME	2
1.1.1 D'hier à aujourd'hui	2
1.1.2 Le marché du travail et l'entreprise	3
1.1.3 L'évolution de l'orientation	3
1.1.4 Les travailleurs	4
1.2 LES CONCEPTS THÉORIQUES	5
1.2.1 Évolution de la profession	6
1.2.2 Nouveaux c.o.	12
1.2.3 Le travail autonome	13
1.2.4 La formation	15
1.2.5 Carrière	18
1.3 LES TRAVAUX EN LIEN AVEC LE SUJET DE RECHERCHE	21
1.3.1 Première étude	21
1.3.2 Deuxième étude	23
1.3.3 Troisième étude	26
1.4 LA PERTINENCE DE LA RECHERCHE	28
 CHAPITRE 2. LA MÉTHODOLOGIE	 32
 CHAPITRE 3. ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	 35
3.1 LE TYPE D'INTERVENTION, LES OUTILS ET TESTS UTILISÉS	37
3.1.1 Les outils d'intervention	38
3.1.2 Les tests psychométriques les plus utilisés	39
3.2 LA FORMATION	41
3.2.1 L'adéquation de la formation initiale	41
3.2.2 Les suggestions d'amélioration de la formation	42
3.2.3 Les besoins de perfectionnement	44
3.2.4 La formule adéquate pour du perfectionnement	45
3.2.5 La période adéquate pour du perfectionnement	46
3.2.6 Les facteurs d'influences	47

3.3 LA PRATIQUE DANS LES ORGANISATIONS	48
3.3.1 L'obtention des contrats	48
3.3.2 Les raisons évoquées face à ces difficultés	49
3.3.3 Les dossiers ou programmes	50
3.4 LE RÔLE DE L'OPCCOQ	52
3.4.1 Les attentes des c.o. vis à vis de l'OPCCOQ	52
3.4.2 Les services à développer par l'OPCCOQ	54
3.4.3 Les moyens considérés pour promouvoir les c.o.	55
3.4.4 L'avenir des c.o. en entreprise	56
3.5 COMMENTAIRES	57
3.6 INTERPRÉTATION	58
RECOMMANDATIONS	63
CONCLUSION	66
RÉFÉRENCE	69
ANNEXE	72

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Le statut des c.o. selon la taille de l'entreprise	28
Tableau 2	Le nombre d'employés selon la taille de l'entreprise	29
Tableau 3	Le type d'intervention	37
Tableau 4	Les outils d'intervention	38
Tableau 5	Les tests psychométriques	39
Tableau 6	Formation initiale	41
Tableau 7	Les suggestions	42
Tableau 8	Les besoins de perfectionnement	44
Tableau 9	La formule adéquate pour du perfectionnement	45
Tableau 10	La période	46
Tableau 11	Les facteurs	47
Tableau 12	Obtention des contrats	48
Tableau 13	Les raisons	49
Tableau 14	Les dossiers ou programmes	50
Tableau 15	Les attentes	52
Tableau 16	Les services de l'OPCCOQ	54
Tableau 17	Les moyens	55
Tableau 18	L'avenir des c.o.	56
Tableau 19	Les commentaires	57

REMERCIEMENTS

Contentons-nous de faire réfléchir,
n'essayons pas de convaincre.
(Georges Braque)

Celui qui remporte une victoire sur
d'autres hommes est fort, celui qui
remporte une victoire sur lui-même
est tout puissant.
(Lao-Tseu)

Un merci particulier à mon directeur d'essai Charles-Henri Ahmerdt,
pour sa patience et le support qu'il m'a apporté tout au long de
cette aventure qu'est l'écriture.

À Sylvie, mon amie des grands jours, sans ta confiance en moi et
ton aide, je n'aurais pu voir la fin de cet essai.

À Jocelyne, pour m'avoir donné de ton temps pour la correction de
ce travail.

À ma famille qui ont soutenu mes sautes d'humeur et mes craintes de
tous les jours.

À mes amies: Francine, Élane, Louise, Dany et Ginette pour votre
appui et votre confiance en moi

AVANT-PROPOS

La féminisation du texte alourdirait la lecture et la compréhension des lecteurs. Dans ce sens, nous avons choisi une rédaction où la masculination du texte est sans discrimination sexuelle car elle englobe les personnes de sexe féminin autant que celle de sexe masculin.

CHAPITRE 1

LA PROBLÉMATIQUE

1.1 IDENTIFICATION DU PROBLÈME

1.1.1 D'hier à aujourd'hui

La société a subi une évolution spectaculaire au cours de ce siècle qui s'achève. Par exemple, l'arrivée de l'électricité a fait faire un bond à la technologie et à la robotisation. L'apparition des ordinateurs a perfectionné le travail dans bien des domaines en simplifiant le classement des données, de la documentation et en facilitant tout travail de recherche. Par la suite, l'informatique et le virage vers l'internet à privilégié l'ouverture du monde vers de nouveaux horizons en permettant l'accès à tous . Une autre des grandes évolutions de la société nord américaine fut les démarches qu'ont faites les femmes vers leur autonomie. (Collectif CLIO, 1992). Maintenant, elles s'attaquent à l'équité salariale, car selon Tremblay (1992), 60% de la croissance de la population active s'explique par l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Par contre, en ce qui concerne les femmes, les salaires n'ont pas suivi cette croissance.

1.1.2 Le marché du travail et l'entreprise

Qui plus est, nous constatons que le marché du travail est lui aussi en constante évolution et que la situation économique des pays industrialisés et du phénomène d'ouverture des frontières du marché amènent de nouveaux enjeux pour les entreprises. Celles-ci pour survivre et faire des profits doivent rester concurrentielles et cela ne peut se faire sans l'apport de tout les membres de l'organisation. Dans ce but, l'entreprise tente d'associer, le plus possible, le salarié avec l'emploi qui lui convient le mieux en faisant intervenir promotions et hiérarchies internes (Tremblay 1992). De plus en plus d'entreprises ont mis sur pied des programmes de gestion de carrière afin de répondre à leurs besoins organisationnels. Ces programmes assurent à l'entreprise un bassin de ressources humaines qui sont à la fois compétents, motivés et qui correspondent aux visées organisationnelles.

1.1.3 L'évolution de l'orientation

Au Québec comme ailleurs, la profession a vu trois phases de changements majeurs dans sa pratique. Selon Mellouki et Beauchemin (1994a, 1994b), la première phase commence au début du siècle. Le travail des conseillers en orientation à cette époque est centré sur l'employabilité et l'intervention se fait surtout auprès des entreprises. La deuxième phase soit celle des années 60 à 80 fait face à la démocratisation des études dans les pays occidentaux, ce

qui représente une plus grande ouverture aux apprentissages pour tous. La dernière phase de cette évolution est celle dans laquelle nous nous situons présentement et ces derniers font face à des coupures de postes dans le milieu scolaire. À ce stade-ci les c.o. se tournent de nouveau vers l'intervention dans les entreprises.

Ce que l'on remarque dans l'évolution de la pratique professionnelle des c.o., c'est qu'ils ne sont plus attirés qu'à un seul champ d'activités. On retrouve ces derniers dans les deux sphères de leurs pratiques professionnelles; le milieu scolaire et\ou le milieu organisationnel.

1.1.4 Les travailleurs

À travers toutes ces évolutions sociétares et professionnelles, les travailleurs ont dû eux aussi s'adapter à tous ces nouveaux courants. On assiste à la naissance d'un nouveau rôle pour une grande partie des salariés, celui de travailleurs autonomes et ce que tout cela implique comme nouvelle problématique pour cette catégorie de travailleur (Gilson, 1993). De plus en plus de conseillères et de conseillers en orientation deviennent leur propre patron et ces nouveaux c.o, tel que nous le définirons dans le point suivant, se trouvent confrontés à ce nouveau concept du marché du travail.

Pour satisfaire les exigences des employeurs, ces nouveaux c.o. se voient dans l'obligation d'être polyvalents dans plusieurs domaines connexes à leur formation initiale. La formation continue, la formation en emploi ou la formation en entreprise, quel que soit le nom utilisé, il n'en reste pas moins que le nouveau c.o. se retrouve souvent en formation; afin de satisfaire les demandes du marché du travail et être compétitif avec les autres travailleurs autonomes de même domaine ou de domaines connexes.

Il semble évident à la lueur de tous ces éléments que la carrière d'un travailleur ne se limite plus qu'à un choix mais qu'elle s'étend sur toute la durée de vie au travail d'un individu. Dans un tel optique, il semble vraisemblable de se demander "Comment le développement de carrière peut-il aider les conseillères et les conseillers en orientation dans les entreprises à assumer leur nouveau rôle?" Voilà la problématique que nous traiterons dans le cadre de cette recherche.

1.2 Les concepts théoriques

Dans cette partie du travail de recherche, nous voulons faciliter la compréhension du lecteur en définissant les concepts pour qu'ainsi il n'y ait aucune interprétation à la lecture du texte.

1.2.1 Évolution de la profession

Depuis le début du siècle, la société a évolué de façon phénoménale. De l'arrivée de l'électricité à la technologie informatique (de la fin du vingtième siècle), plusieurs institutions professionnelles ont vu le jour. En plus de la naissance de celles-ci, on a pu assister à la progression de la pratique professionnelle et les conseillers en orientation n'y ont pas échappés. Il nous apparaît important de partager cette évolution avec vous pour ainsi vous aider à mieux saisir ce qui leur permet aujourd'hui d'avoir un type d'intervention et un champ de pratique qui leur est propre.

Les premiers services d'orientation professionnelle ont vu le jour, au début du siècle aux États Unis et en Europe, plus précisément en Suisse et en France. Cette nouvelle profession se donnait pour but de documenter et de conseiller les adolescents dans le choix d'une occupation selon leurs aptitudes et inaptitudes. L'aviation militaire de la Belgique fut la première à expérimenter ces concepts. Les responsables de l'armée de l'air ont utilisé à ce moment-là la psychologie appliquée pour faire la sélection de leurs pilotes d'avion. De cette façon, ils souhaitaient réduire le nombre d'accidents aériens et être plus performant au combat (Mellouki, Beauchemin 1994a).

Au Québec, l'orientation professionnelle s'est surtout développée lors de la Grande Dépression des années 30. Le chômage à Montréal a grimpé jusqu'à 27% en 1933 pour retomber à 14,1% en 1939. C'est à cette époque que l'abbé Éthier avec son équipe commence à administrer des tests qui visaient à mesurer les différentes aptitudes intellectuelles et spéciales, comme le temps de réaction, la qualité des facultés sensorielles et motrices ainsi que la volonté des sujets. Les premiers éléments de la pratique y sont dominés par la psychologie, la psychométrie et les statistiques (Mellouki, Beauchemin 1994a).

Dans les années 40, les universités ont été un facteur déterminant pour la profession, sans pour autant négliger l'implication des religieux qui croyaient que l'orientation pouvait répondre aux besoins d'une clientèle scolaire et privée. On a donc assisté à la naissance de plusieurs instituts d'orientation professionnelle. Les spécialistes de l'orientation disposaient maintenant de moyens financiers pour faciliter la recherche et la formation de nouveaux spécialistes. Ces derniers avaient deux tâches bien précises, soit celle de sélectionner les étudiants du collège et celle de réorienter les étudiants en difficultés d'apprentissage. Par ailleurs, plusieurs entreprises privées avaient recours à l'expertise des c.o. pour faire la sélection du personnel. À ce moment-là, l'intervention des C.O. comportait trois étapes. La première consistait en une entrevue individuelle. La deuxième impliquait l'administration des différents tests. Quant à la

troisième, elle était axée sur la communication des résultats et sur la possibilité qu'offrait le marché du travail (Mellouki, Beauchemin 1994a).

Au début des années 50, l'orientation professionnelle donne une grande place à la psychométrie dans l'intervention clinique. Ce qui amène un changement majeur à la pratique traditionnelle de l'orientation qui se limitait, jusque là, à l'étude de la vocation et au choix entre la vie civile et la vie religieuse. De plus, les postes de travail dans les organisations se précisent de plus en plus et la pratique de l'orientation se doit de suivre le courant. De 1930 à la fin des années 40, il y a donc eu une structuration du champ de l'orientation professionnelle au Québec. Après la deuxième guerre mondiale, l'orientation se développe assez rapidement dans les établissements scolaires et cela malgré les disputes internes entre directeurs, professeurs, psychologues, inspecteurs d'écoles et conseillers en orientation. Tous veulent garder ce champ de pratique et disposer comme ils le veulent des résultats des tests psychométriques des élèves (Mellouki, Beauchemin 1994a).

Avec l'arrivée des enfants du "baby-boom", la société se retrouve avec un manque de personnel pour répondre aux besoins de la collectivité. Le manque de formation professionnelle et de main-d'oeuvre qualifiée font que le taux de chômage au Québec s'élève. Les jeunes font partie de la catégorie de la population la plus

touchée par cette situation. L'orientation prend donc un essor important et plusieurs intervenants voient la nécessité d'implanter, au plus vite, des services d'orientation dans les institutions scolaires. Mais, c'est au début des années 60, suite au rapport de la Commission Parent, que l'orientation prend vraiment sa place dans le monde scolaire (Mellouki, Beauchemin 1994a).

Le Rapport Parent propose une vaste réforme scolaire. Celui-ci, inclut entre autre, la gratuité scolaire et l'augmentation des services auxiliaires à l'enseignement. Cette nouvelle structure du milieu a eu un impact direct sur la carrière des conseillères et conseillers d'orientation (c.o.). Mellouki et Beauchemin (1994a) affirment qu'entre 1965 et 1968 la profession a vu accroître sa proportion de membre de 134,5%. De 1965 à 1979, cette augmentation fut de 592%. Avec la régionalisation des structures scolaires, les universités arrivaient à peine à former assez de c.o. pour combler les postes vacants. En 1972, les statistiques démontrent que 87% des c.o. oeuvrent dans les établissements scolaires dont 80% de ceux-ci interviennent dans les écoles secondaires. À partir de 1985, il s'opère un virage dans le milieu scolaire, il n'y a plus que 68% des c.o. qui travaillent dans ce domaine dont 47% dans les écoles secondaires (Mellouki, Beauchemin, 1994b).

La crise de l'état providence au début des années 80 a eu un impact majeur sur l'éducation. Des compressions budgétaires colossales furent imposées aux commissions scolaires. Les services auxiliaires à l'enseignement tel que l'orientation scolaire et professionnelle subirent des coupures de poste drastiques (Mellouki, Beauchemin 1994b).

Depuis 1990, les gouvernements abaissent les coûts de travail pour résister à la crise. Le bilan de cette situation touche spécifiquement les nouveaux c.o. sortants des universités. Ces derniers se tournent vers d'autres avenues de travail. Le milieu scolaire n'a plus le même besoin en services auxiliaires qu'il y a une vingtaine d'années. Il y a donc une plus grande proportion de ces professionnels qui choisissent d'aller travailler soit dans les organisations, soit en pratique privée.

Les conditions difficiles du marché du travail actuel font en sorte que les jeunes voient le travail autonome comme une alternative à l'emploi. Il nous apparaît logique de dire que, comme tout emploi dans les organisations, il y a plusieurs avantages et désavantages à être son patron. Il nous semble que les c.o. qui choisissent cette avenue ne prennent pas le chemin le plus facile. Par contre, l'on estime que pour un emploi salarié qui est créé, deux autres créent leur propre emploi (Gilson 1993). C'est donc dire qu'il y a une véritable métamorphose du marché du travail actuel. D'autre part, le travailleur autonome se retrouve lui aussi confronté par

l'évolution rapide de la technologie. Pour conserver une expertise convenable dans sa profession, il se doit de suivre le courant de la technologisation des marchés (Bennett 1994).

À la lueur de ces données, soit celles sur le travail autonome et celles sur la formation continue, on constate que le c.o. est un intervenant de première ligne pour répondre aux besoins spécifiques de la société actuelle. Selon Masson (1995), le c.o. a les compétences en formation et en développement des ressources humaines pour aider les organisations à accroître la compétitivité des entreprises québécoises sur les marchés mondiaux.

La sélection, l'évaluation du personnel, la réorientation de carrière, la réaffectation et le développement de carrière en entreprise sont des créneaux dont les c.o. possèdent l'expertise professionnelle pour répondre adéquatement à ces champs d'action spécifiques.

À ce stade de notre recherche, nous nous demandons si les conseillers en orientation qui travaillent, aussi bien dans les organisations que dans la pratique privée, se voient eux aussi comme tous les autres professionnels confrontés au besoin de formation continue.

1.2.2 Nouveaux c.o.

Dans le cadre de cette étude, nous parlons de nouveaux c.o. et en ce sens, il nous apparaît essentiel de vous décrire ce que nous entendons par ce terme. Les nouveaux c.o. sont ceux qui ont choisis de ne pas travailler dans le contexte traditionnel de l'orientation et ce ne sont pas nécessairement les nouveaux diplômés. Par contexte traditionnel nous tenons à spécifier que ceci concerne le travail en milieu scolaire, en insertion professionnelle et en employabilité. Les nouveaux c.o. sont ceux qui offrent des services aux entreprises comme employé ou comme consultant ou comme employé\consultant. Ils n'interviennent donc pas en contexte d'insertion mais en maintien en emploi.

Ils sont donc employés comme salariés par l'entreprise ou ils sont des travailleurs autonomes c'est à dire qu'ils travaillent pour l'entreprise comme consultant ou comme employé\consultant. Il est important à ce stade de la recherche de spécifier ce que nous entendons par travailleur autonome. Ce dernier, travaille comme consultant ou comme employé\consultant et en plus, ils ne partagent pas son bureau d'affaire avec d'autres intervenants.

1.2.3 Le travail autonome

Depuis le début des années 80, le phénomène du travail autonome à lui aussi vu ces rangs prendre une ampleur étonnante. Le nombre des travailleurs autonomes entre 1990 et 1995 a augmenté de 21,37%, il passe de 379 000 à 460 000 personnes. Ce nombre représente 14,4% des 3,2 millions de travailleurs québécois recensés en 1995. Sur 149 000 emplois créés, 55% l'ont été par des travailleurs autonomes. C'est maintenant une réalité incontournable qui vient bouleverser le monde du travail québécois (Duhamel 1997).

Gilson (1993) donne une explication de cet accroissement. Selon lui, depuis les années 80, les grandes sociétés ainsi que les gouvernements, par soucis d'économie, mettent à pied le surplus de cadres supérieurs et intermédiaires. Les organisations préfèrent avoir recours à la sous-traitance pour ainsi économiser en charge sociale et en espaces de bureau. L'arrivée de l'informatique a également favorisé l'accroissement du travail autonome. Il est facile de transporter un ordinateur à la maison et d'y travailler aussi efficacement qu'au bureau. De plus, le désir d'indépendance professionnelle est une source de motivation à devenir son propre patron. Les raisons associées à ce choix sont entre autres, le manque d'emploi à la fin d'études universitaires, pour les autres se sont la retraite ou la préretraite qui ne les satisfont pas. La majorité des travailleurs autonomes se demande pourquoi ils n'ont pas choisi cette alternative plus tôt. Par contre, très peu se

sont donnés comme objectif d'être leur patron à vie. Étant donné que l'âge moyen des travailleurs autonomes se situe entre 35 et 45 ans, plusieurs n'écartent pas la possibilité de retourner travailler éventuellement en entreprise. Il est important de noter que nous ne faisons pas de différence distincte entre les termes "entreprise et organisation".

Selon Gilson (1993), il y a plusieurs avantages et inconvénients à être son propre patron. Les avantages se situent dans le choix des contrats, le choix des heures de travail, le choix des vacances et le choix de leur durée. Par contre, on y retrouve aussi certains inconvénients comme l'isolement, la perte de salaire au début, la recherche de contrat, le moins de disponibilité à la vie de famille, le moins de disponibilité pour les loisirs, le peu de protection dans le cadre de la "Loi des normes du travail", sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Les travailleurs autonomes oeuvrant en orientation doivent donc développer une approche quelque peu différente de ceux qui travaillent dans le contexte traditionnel de la profession.

1.2.4 La formation

Verhaeren (1995) nous dit que l'internationalisation du savoir et de la formation, ainsi que l'expansion de l'anglais comme langue officielle du commerce va accélérer ce mécanisme. Ce processus vise à répondre à la mondialisation des marchés. Plusieurs analystes du marché du travail ainsi que différents pédagogues nous affirment que les travailleurs d'aujourd'hui étudieront toute leur vie pour pouvoir suivre l'évolution de la technologie (Guénette 1991). Selon le même auteur, dans les années 80, les gens qui favorisaient le plus un retour aux études étaient des personnes qui avaient déjà en leur possession un diplôme d'études postsecondaires. Ils étaient suivis de près par les gradués universitaires. Toujours selon l'auteur, les jeunes adultes suivant des cours sont plus nombreux et plus scolarisés que leurs pairs plus âgés. Ils sont donc, plus enclin à continuer à se former pour suivre l'évolution de la demande du marché du travail.

En lien avec les besoins de formation, une taxe spéciale (loi 90) est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 1996. Cette taxe oblige les entreprises à investir 1% de leur masse salariale pour la formation de leurs employés. Selon De Smet (1996), cette loi reconnaît les dépenses de formation à l'interne et à l'externe comme étant admissibles au crédit d'impôt. Une majorité (85%) d'employeurs québécois font appel au personnel de leur entreprise pour offrir de la formation à leur main-d'oeuvre. Ils priorisent

donc la formation communément appelée "formation sur le tas" pour former leurs employés. Selon la SQDM (De Smet 1996), si on a cherché à donner à la formation une définition plus large c'est pour permettre aux entreprises d'appliquer à peu près tous les types de formations tout en restant admissible au crédit d'impôt prévu par la loi 90.

Quand on aborde la formation continue il y a plusieurs facteurs à considérer comme le taux de chômage élevé, la présence accrue des femmes sur le marché du travail, ainsi que la course aux emplois très rémunérateurs. Tous ces facteurs font en sorte d'augmenter le nombre d'étudiants qui s'inscrivent à des cours à temps partiel (Guénette, 1991). Toujours selon Guénette (1991), la majorité des retours aux études est effectuée par des adultes de 30 à 64 ans. Ces derniers représentent 4% de cette strate d'âge. Les femmes forment la majorité des étudiants inscrits. De plus, on constate un lien étroit entre l'âge et le niveau d'instruction. Les jeunes sont plus nombreux à s'inscrire et ils sont en général plus scolarisés que les personnes plus âgées. Sur un autre plan, il y a de plus en plus d'entreprises qui offrent de la formation à leurs employés.

" Ce processus exprime les besoins organisationnels en terme de ressources humaines (effectifs, compétences et comportements nécessaires) et élabore des stratégies (de ressources humaines!) pour permettre à l'organisation de relever les défis RH." (Guérin, Wils 1993 p.23)

Selon De Smet (1996), les entreprises font pression sur les professionnels des ressources humaines (RH), car elles s'attendent à ce qu'ils fassent la preuve que la formation contribue au succès commercial de l'organisation. Le mandat des RH est en plein bouleversement et le dossier formation se retrouve lui aussi en plein cycle de changement. La pression ne vient pas seulement des têtes dirigeantes mais provient également des préoccupations des employés. Les RH devront donc dans un avenir rapproché tenir compte des besoins de l'entreprise et des besoins du travailleur.

Dans une approche de Ressource Humaine renouvelée, on ne tient pas seulement compte des besoins organisationnels mais on tente à satisfaire aussi les besoins individuels. Ces visés bipolaires différencient les entreprises ayant une approche de type "renouvelée" d'avec celles ayant une approche de type plus "traditionnelle". Le développement de carrière est donc une solution qui favorise le développement des ressources humaines tout en accroissant le niveau concurrentiel de l'entreprise (Amherdt, 1996).

Dans le cadre de cet essai, nous nous centrerons davantage sur le développement de carrière en tant que composante centrale de la GRH renouvelée. À la lumière de ces faits, nous voulons vérifier si le développement de carrière influence positivement les programmes de formation interne des employés dans une entreprise.

1.2.5 Carrière

On remarque, suite à cela, qu'il n'y a pas plus d'une carrière dans la vie d'un individu mais plutôt différents choix qui en font un individu en constante évolution. On retrouve plusieurs définitions du concept de la carrière issues de diverses disciplines telles que: la psychologie, la sociologie, l'économie, les sciences humaines... Nous nous appuierons, dans le cadre de cette recherche, sur celle définie par Amherdt (1995):

Nous définissons la carrière comme l'ensemble du cheminement professionnel et extraprofessionnel de l'individu qui va s'étendre durant la totalité de sa vie "active". Durant cette période, l'individu exercera divers rôles. Certains seront rémunérés (rôles "professionnels"), d'autres non (rôles "extraprofessionnels"). En ce qui concerne ces derniers, nous retiendrons uniquement ceux du domaine public.

Pour bien saisir en quoi consiste pour nous le concept de développement de carrière, il nous apparaît plus qu'important de définir ce qu'est une planification et une gestion de carrière en entreprise, car sans elles le concept de DC n'existerait pas.

La planification de carrière

Nous avons choisi la définition fournie par Amherdt et Gingras (1997) car elle traduit bien notre vision de la planification de carrière. Selon ces auteurs, ce concept permet à la personne de mieux connaître ses aptitudes, ses intérêts, ses valeurs, ses compétences, ses forces et limites... D'autre part, elle aide

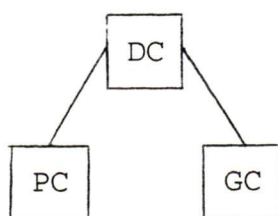
l'individu à mieux prendre en main sa carrière et à saisir les occasions professionnelles qui se présentent.

La gestion de carrière

Pour mieux comprendre la gestion de carrière, nous avons favorisé l'explication des deux mêmes auteurs soit Amherdt et Gingras (1997). Selon eux, la gestion de carrière permet à l'organisation de mieux disposer des caractéristiques de son personnel, de mieux gérer leur carrière en fonction des besoins organisationnels ce qui peut aider à favoriser la mobilité et le développement des ressources humaines.

Le développement de carrière

Le développement de carrière (DC) est représenté par l'interaction entre la gestion de carrière "besoins organisationnels" et la planification de carrière "besoins individuels" (Amherdt, Su, 1997). En d'autre terme, le DC ne peut exister sans l'addition des besoins organisationnels et individuels en terme de carrière. Nous pourrions illustrer nos dires par la formule suivante:



Le programme en développement de carrière (PDC)

Selon Amherdt (1995) l'application du développement de carrière (DC) se traduit par un programme en développement de carrière (PDC). Un PDC introduit dans l'organisation peut constituer une réponse, complète ou partielle, à de nombreux problèmes qui peuvent survenir soit en terme organisationnel soit en terme individuel. En ce sens, le PDC comprend à la fois le cadre d'intervention répondant aux besoins des individus et de ceux de l'organisation et l'ensemble des actions posées pour répondre à l'un comme à l'autre. Pour ce faire un PDC comprends habituellement 6 étapes:

- I) *L'identification d'un problème pour lequel le DC représente une solution,*
- II) *L'identification des besoins organisationnels en DC,*
- III) *L'identification des besoins individuels en DC,*
- IV) *La rencontre des besoins organisationnels et individuels qui aboutit au projet,*
- V) *Le soutien à la réalisation du projet dans un plan d'action,*
- VI) *L'évaluation de l'ensemble d'un programme.*

Les résultats de l'implantation d'un PDC sont bénéfiques pour l'individu comme pour l'organisation. Ce programme peut contribuer à intégrer les composantes de la GRH et aider à trouver des solutions aux difficultés individuelles et organisationnelles. En ce sens, nous référons a un PDC complet dont les six étapes sont nécessaires. Lorsqu'un c.o. utilise pour lui un programme en développement de carrière, on réfère à un PDC partiel. Pour ce

faire les étapes essentielles au PDC partiel sont 1, 3 et 4.

1.3 les travaux en lien avec le sujet de recherche

Il nous apparaît important pour mieux comprendre les besoins spécifiques de formation et de développement de carrière en entreprise d'expliquer l'apport des c.o. qui oeuvrent dans ce domaine de l'orientation. Pour faire la lumière sur ce sujet, nous avons voulu connaître le point de vue de différents auteurs. Dans ce but, nous avons considéré trois études. Les deux premières études ont été faites ici au Québec, l'une porte sur la formation des c.o. et l'autre illustre l'implantation d'un programme de développement de carrière dans une organisation. Quand à la dernière, elle nous vient des États-Unis et elle à trait à un programme de développement de carrière en entreprise.

1.3.1 Première étude:

Lors d'une récente étude fait par Chassé (1997), il appert important de souligner que 49% des c.o. qui ont participé à l'étude sont satisfaits de la formation qu'ils ont reçue. À l'inverse, 36% de ceux-ci se disent insatisfaits de leur formation. Tandis que ceux qui sont +ou- satisfaits représentent 12% du total des répondants. Suite à ces résultats, nous allons vérifier les principales raisons qui les ont motivés.

Les c.o. qui sont satisfaits de leurs formations initiales expliquent leurs satisfactions par les acquis faits lors de leurs études. Selon eux la force de la formation reçue découle des apprentissages tel que; le counseling, les aspects concernant la capacité d'intervenir en groupe de travail, la résolution de problème, l'approche carriérologique, l'expertise en psychométrie ainsi que la connaissance du triangle individu-organisation-environnement. Actuellement, la formation des c.o. est essentiellement orientée vers le monde scolaire ce qui ne répond plus aux réalités du marché du travail.

Par ailleurs, les c.o. insatisfaits de leur formation le sont à cause de la méconnaissance de l'organisation. Cette méconnaissance fait en sorte que ceux-ci ont peu de notion en rapport avec la relation patron-syndicat et encore moins au niveau de la gestion des conventions collectives. Conséquemment, le c.o qui travaille en entreprise ne sait plus quel est son identité. Est-il psychothérapeute ou spécialiste du développement de carrière ou même peut être les deux?

L'auteur a également vérifié si les c.o. qui travaillent en entreprise poursuivent leur formation. Les résultats démontrent que 87% de ceux rejoint, lors de ce sondage, avouent assurer la mise à jour de leurs connaissances par de la lecture de revues et livres spécialisés; 66% participent à des séminaires et colloques; tandis que 46% complètent avec une autre formation universitaire et

37% font des activités de formation offertes par l'Ordre professionnelle des conseillères et conseillers d'orientation du Québec (OPCCOQ). Un plus faible pourcentage (16%) utilise l'autoroute électronique ou consulte d'autres professionnels des ressources humaines (10%). Ce qui ressort le plus clairement de ce portrait c'est que près de la moitié de ces c.o. ont suivi une formation complémentaire à l'université de façon à pouvoir mieux répondre aux attentes de l'organisation.

Le marché du travail est en mouvement constant et en ce sens le c.o. doit lui aussi répondre à de nouvelles exigences. La pratique de l'orientation se modifiant, il se doit de développer des attitudes et des comportements différents comme entre autre la vente de services. Il ne faut pas pour autant oublier ses nouveaux rôles de travailleurs autonomes. Les c.o. auraient donc intérêts à bien se préparer pour intégrer ces secteurs de travail.

1.3.2 Deuxième étude:

Dans cette étude, les auteurs (Amherdt et Hébert 1996) traitent de l'implantation d'un programme en développement de carrière (PDC) pour le personnel administratif d'une organisation publique (dont nous taisons le nom pour préserver la confidentialité). Un PDC permet à un milieu institutionnalisé de traiter de la problématique du développement de carrière (DC).

L'entreprise retire de ce genre de programme certains privilèges tels que: un meilleur climat organisationnel, une meilleure compétitivité de l'organisation, un meilleur rendement des individus, une plus grande mobilité du personnel, la diminution du roulement du personnel et la préparation de la relève auprès des individus démontrant du potentiel.

En ce qui concerne les activités de la Gestion des ressources humaines (GRH), les bénéfices profitent au niveau de la planification des ressources humaines, de l'analyse et de l'évaluation des emplois, du recrutement et de la sélection des ressources humaines, de l'évaluation des ressources humaines ainsi qu'au niveau de la formation et du développement des ressources humaines.

Quant à l'individu, il reçoit lui aussi des bénéfices à la suite de l'implantation d'un PDC. Pour ce dernier, ce programme répond aux incertitudes liées à l'emploi. Il contribue à l'accroissement de la motivation et augmente la satisfaction au travail des individus. Il apporte une réponse aux difficultés rencontrées par les catégories de personnes particulièrement chez les employés temporaires, surqualifiés... De plus, il représente une mesure d'accompagnement à maintes occasions comme le recyclage, l'inadaptation au travail....

Dans un programme de développement de carrière il est primordial de tenir compte des différents partenaires qui forment l'organisation. Les partenaires considérés sont: le groupe cible, le syndicat, le service des ressources humaines, les gestionnaires et la direction.

Selon la taille de l'organisation, le nombre de partenaire peut varier comme par exemple dans certaines PME, les gestionnaires et la direction sont souvent formés des mêmes personnes. De plus, il n'y a pas toujours de syndicat et de service de ressources humaines. Donc le PDC doit s'adapter en fonction de la réalité organisationnelle.

Comme nous le constatons, le but de l'implantation d'un programme de développement de carrière est de répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise tout en tenant compte des besoins des individus dans l'organisation.

Dans le cadre de l'implantation d'un PDC dans l'entreprise visée par cette étude, les auteurs remarquent que la mobilité externe du personnel administratif est faible, ce qui se traduit par un roulement de personnel peu important. En d'autre terme, les gens formant le personnel administratif qui obtiennent un emploi dans cette organisation y travaille jusqu'à la fin de leur carrière.

Quant à la mobilité interne, on note que depuis 10 ans, la majorité des postes administratifs a été comblé par du personnel déjà à l'emploi de cette organisation. Par contre, ils occupent des emplois surnuméraires, à contrat... Occasionnellement, des postes sont comblés par des personnes embauchées à l'externe pour occuper un emploi administratif régulier.

Suite à ce constat, cette entreprise publique a souscrit au concept de développement de carrière dans ses orientations futures. On tente par cet ajout de favoriser la mobilité interne dans les postes administratifs réguliers, en facilitant la formation et le développement des ressources humaines.

1.3.3 Troisième étude:

Lors d'une étude faite chez Coca-Cola USA'S (Slavinski, 1987), nous vous décrirons les étapes et les résultats obtenus par le programme de développement de carrière implanté dans cette entreprise.

Ce programme de développement de carrière (PDC) est offert à tous les employés de l'entreprise et est guidé par quatre objectifs centraux. Les objectifs visés par le PDC sont de favoriser la promotion interne autant que possible, de développer les compétences spécifiques selon les besoins futurs en personnel. Le but est aussi de donner aux directeurs la responsabilité d'évaluer et de collaborer au développement des employés en plus de favoriser

chez ceux-ci leur propre prise en charge.

Par l'entremise du programme l'entreprise offre à ses employés diverses activités, leur permettant de se développer tant au niveau personnel que professionnel. Les activités offertes sont: un cahier sur la planification de carrière (auto-formation), un atelier de deux jours sur les stratégies de carrière, plusieurs possibilités de "formation-maison", un remboursement intégral des frais de scolarité...

Coca-Cola USA'S, dira de son PDC qu'il répond aux objectifs visés, mais que son succès est dû en grande partie aux rôles distinctifs joués par chaque partenaire (employés, directeurs, département des ressources humaines) et par la collaboration qui les unit.

Dans cet exemple de programme de développement de carrière, nous avons constaté que Coca-Cola USA'S désire développer les compétences de ces employés par des programmes de formations et par d'autres activités, de façon à répondre à ses besoins futurs en personnel et ainsi faciliter la mobilité interne.

Il est à noter à la lecture de ces trois études que chacune d'elle comporte des limites. Dans la première on aborde les besoins de formations des c.o. mais sans tenir compte des limites de l'organisation face à la formation continue. Dans la suivante, on traite de l'implantation d'un PDC dans une organisation publique.

Par contre, on y aborde peu les besoins de l'organisation en terme de formation auprès des employés. La dernière traduit les étapes et les résultats obtenus par un PDC. Mais on note que ce dernier tient surtout compte des besoins de l'organisation et cela pour faciliter la mobilité interne de l'entreprise. Nous remarquons après la lecture de ces trois études, qu'il est justifié pour nous de poursuivre une recherche.

1.4 La pertinence de la recherche

Il nous apparaît essentiel à ce stade de vous rappeler que notre étude tente à identifier les besoins des conseillères et des conseillers d'orientation oeuvrant dans les entreprises. Il est important de noter que notre travail fait suite à une recherche antérieure. Chassé (1997) a abordé le champ de pratique des c.o. qui oeuvrent en entreprise. Pour ce faire, un questionnaire fut envoyé au 270 conseillers en orientation qui travaillent dans les organisations, 83 personnes ont répondu (taux de répondant de 30.7%). Il est important de noter qu'en 1997, il y avait 15% des c.o. membres de l'OPCCOQ qui travaillaient dans les organisations. Amherdt (1998) définit le statut de ceux -ci comme suit:

TABLEAU 1 Le statut des c.o. selon la taille de l'entreprise

ENTREPRISES	-50	51 à 500	+ de 500
EMPLOYÉ	53%	26%	21%
CONSULTANT	32%	45%	18%

Ces derniers interviennent dans plusieurs organisations tel que démontré dans le tableau qui suit.

TABLEAU 2 Le nombre d'employés selon la taille de l'entreprise

NOMBRE D'EMPLOYÉS	NOMBRE D'ORGANISATION	%
- de 50	159	37%
51 À 100	101	24%
101 À 200	44	11%
201 À 500	43	1%
+ de 500	74	18%
TOTAL	421	100%

Dans cette recherche Chassé a démontré la participation des c.o. dans les entreprises, de plus, elle a abordé de façon succincte le thème de la formation initiale et continue de ces c.o.. Nous voulons, par notre recherche, explorer plus profondément tout ce qui concerne la formation initiale et la formation continue de ceux qui oeuvrent dans les organisations. De plus, nous voulions connaître les difficultés que rencontrent les c.o. pour obtenir des contrats avec les entreprises, ce que la recherche de Chassé n'a pas abordé. Par la suite, nous voulions explorer avec ces derniers, comment ils percevaient le rôle de l'OPCCOQ face à ce nouveau champ de pratique professionnelle. En ce sens, nous espérons que cette recherche pourra servir à mieux identifier les besoins des c.o. en plus de mieux comprendre le travail qu'ils effectuent dans les organisations.

Par conséquent, la société étant en constante évolution, la profession des conseillères et des conseillers d'orientation n'échappe pas à cette progression. L'entreprise se métamorphose au gré des marchés locaux et internationaux. Cette dernière se voit dans l'obligation de changer sa façon d'intervenir en tenant compte de plus en plus des besoins de ses travailleurs sans pour autant oublier ses propres besoins. Ce nouveau concept, que l'on nomme développement de carrière et plus précisément le programme en développement de carrière, prend de l'importance dans l'entreprise. Le PDC est un outil dont les c.o. peuvent se servir pour gérer l'approche de la carrière dans une organisation mais en ce sens il est question d'un PDC complet. En ce qui concerne un PDC auprès des c.o. on l'aborde de façon partielle comme décrite antérieurement.

D'autre part, la recherche actuelle peut être un atout pour différents intervenants. Les premiers concernés sont assurément les c.o. qui travaillent auprès des entreprises. Nous espérons, que cette recherche pourra par ses recommandations, permettre à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères en orientation du Québec (OPCCOQ), de réajuster ses services en fonction des besoins de ses membres oeuvrant en entreprise.

Nous souhaitons que nos recommandations seront profitables à l'OPCCOQ et aux universités qui offrent le programme d'orientation, de façon à ce que la formation offerte soit représentative des réalités du marché du travail actuel.

Indépendamment de l'OPCCOQ et des universités, il y a aussi les étudiants en orientation à qui cette recherche pourra servir. Ils pourront être plus conscients de ce qui les attend s'ils choisissent de travailler en entreprise. Quant à l'organisation, nous souhaitons qu'une recherche comme la nôtre puissent mieux leur faire comprendre l'avantage d'avoir un c.o. dans son service des ressources humaines. Les c.o. ont une formation universitaire leur permettant d'être un ajout important dans l'entreprise et nous souhaitons par cette étude le leur démontrer.

LA METHODOLOGIE

CHAPITRE 2

2. MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de la recherche faite par Chassé (1997), cette dernière avait avec l'aide de l'OPCCOQ fait parvenir un questionnaire. Comme nous l'expliquions plus avant 83 personnes sur 270 ont répondu et, de ce nombre 42 répondants acceptaient de participer à une entrevue téléphonique d'une durée de 30 à 45 minutes. Sur les 42 personnes, 17 furent choisis de façon aléatoire et sans distinction de sexe. L'échantillonnage fut donc 9 hommes et 8 femmes. Le questionnaire de l'entrevue téléphonique est en annexe. Pour faciliter la compréhension des résultats le lecteur peut référer à la question qui suit chacun des tableaux.

Le questionnaire se divise en trois parties. La première concerne le type d'intervention. Elle fait référence aux méthodes, aux outils et aux approches utilisés par les c.o. qui interviennent dans les organisations. La deuxième partie a trait à la formation et aux besoins de perfectionnement des répondants en tenant compte du temps et du comment ces besoins peuvent être comblés. La troisième partie fait référence à la pratique dans les organisations et aux difficultés dans l'obtention des contrats. La quatrième partie concerne le rôle que devrait avoir l'OPCCOQ pour développer ce champ de pratique.

Suite aux entrevues, nous avons recueilli les données pour ensuite vous présenter les résultats sous forme de tableau. Nous avons choisi cette méthode malgré le fait que notre recherche soit une analyse qualitative et non quantitative. Il nous apparaissait plus facile pour la compréhension du lecteur d'utiliser des tableaux regroupant nos résultats. Consécutivement, nous vous soumettons une brève interprétation des résultats de chaque tableau. Le but de cette analyse est de faire des recommandations de tout ordre aux responsables de l'Ordre professionnel des c.o. ainsi qu'aux universités québécoises, qui offrent un programme de formation pour les étudiants en orientation.

Nous voulons prévenir le lecteur qu'étant donné que cette recherche comporte plus d'une réponse à chaque question, les résultats recueillis sont donc non proportionnels à 100%. Vous pourrez constater à la suite de la lecture que les questions posées aux c.o. ne contiennent pas de choix de réponses et qu'ils peuvent avoir autant de réponses qu'ils le jugent nécessaires. Les sujets répondaient aux questions selon leurs expériences personnelles d'intervention en entreprise.

CHAPITRE 3

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

3. ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Dans un premier temps nous voulions connaître le type d'intervention des c.o. travaillant dans les organisations. Nous voulions mieux saisir quels sont les outils les plus utilisés dans l'intervention de ceux-ci.

Dans un deuxième temps, nous avons axé notre questionnement sur la formation. Nous voulions évaluer la satisfaction des c.o. par rapport à leur formation initiale. Nous étions curieux de connaître les suggestions que les répondants favorisaient pour améliorer la formation qu'ils avaient reçue. De plus, il nous apparaissait important de savoir quels étaient leurs besoins de perfectionnement suite à leur formation initiale. Par conséquent, nous avons aussi voulu connaître la formule de perfectionnement et la période qui leur était la plus propice pour de la formation.

Nous avons ensuite vérifié avec les répondants les difficultés rencontrées par ceux-ci pour obtenir des contrats et par quelle porte, il était le plus facile d'entrer dans les organisations. Nous avons terminé l'entrevue avec des questions concernant le rôle de l'OPCCOQ dans le développement de la pratique de l'orientation dans les organisations.

3.1 Le type d'intervention, les outils et tests utilisés

TABLEAU 3 : Le type d'intervention

TYPE D'INTERVENTION	NOMBRE	%
Développement prog. formation	8	47%
Recrutement sélection	7	41%
Analyse des compétences	5	29%
Prog. aide employés PAE	4	24%
Analyse des besoins	4	24%
Gestion carrière et planification	2	12%
Réaffectation	2	12%
Technique recherche emploi	1	6%
Psychothérapie	1	6%
Planification de la retraite	1	6%
Gestion organisationnelle	1	6%

Question 1. Vous avez complété le tableau concernant les types d'intervention que vous pratiquez dans les organisations, à partir des interventions identifiées, pouvez-vous préciser qu'elles sont les méthodes, les outils, les approches, votre façon de procéder...

À partir des données recueillies nous pouvons constater que les types d'intervention les plus souvent pratiqués par les c.o. en entreprise sont le développement des programmes de formation (47%), le recrutement et la sélection (41%) l'analyse des compétences (29%), l'analyse des besoins et les programmes d'aide aux employés (24%). Par contre, les c.o. sont moins représentés dans certains secteurs d'intervention comme: la gestion et la planification de carrière ainsi que la réaffectation (12%). Les techniques de recherche d'emploi, la psychothérapie, la planification de retraite et la gestion organisationnelle (6%) sont les domaines les moins représentatifs de l'intervention des c.o..

3.1.1 Les outils d'intervention

TABLEAU 4: Les outils d'intervention

OUTILS	NOMBRE	%
Rencontre individuelle	15	88%
Psychométrie	14	82%
Rencontre groupe	6	35%
Questionnaire	6	35%

Les données rapportées au tableau 2 nous indiquent que les outils les plus utilisés dans l'intervention des c.o. sont sans contredit les rencontres individuelles (88%) et la psychométrie (82%). Par ailleurs, les rencontres de groupe et le questionnaire (35%) viennent en second lieu. On constate que les rencontres

individuelles et la psychométrie restent les outils d'intervention privilégiés par les c.o..

3.1.2 Les tests psychométriques les plus utilisés

TABLEAU 5: Les tests psychométriques

LES TESTS PSYCHOMÉTRIQUES	NOMBRE	%
"Tests maisons"	5	29%
BGTA	5	29%
16 PF	4	24%
Tests tendances personnelles (TTP)	3	18%
Guilford	2	12%
Strong Campbell	2	12%
ICIP	2	12%
MBTI	2	12%
Myers-Brigg	2	12%
California Psychology Inventory (CPI)	2	12%
GROP	2	12%
Tests personnalités	2	12%
Tests connaissances de soi	1	6%
Épreuves de regroupement	1	6%
Repère	1	6%
Tests valeur au travail	1	6%

Dans le tableau 3 nous avons rassemblé les données concernant les tests psychométriques dont se servent les c.o.. Nous les avons classé par ordre d'importance. Nous remarquons que les "tests maisons" (29%) sont autant utilisés que la BGTA (29%). Le 16 PF suit de près avec (24%) et le TTP avec (18%). Nous retrouvons par la suite plusieurs tests se classant à 12% comme: Guilford, Strong Campbell, ICIP, MBTI, MYERS-BRIGG, CPI, GROP et les tests de personnalités. Pour terminer, il y a quatre autres tests qui sont utilisés par 6% des c.o. rejoints par notre étude, ces tests sont: Test de connaissance de soi, Épreuve de regroupement, Repère et les tests de valeur au travail.

Nous pouvons donc retenir de ces résultats que les "tests maisons" revêtent une grande importance dans l'entreprise. Ces derniers sont bâtis pour répondre aux besoins spécifiques de l'organisation. La Batterie générale des tests d'aptitudes (BGTA) est sans contredit le test le plus choisis par l'entreprise pour évaluer les aptitudes générales de ses candidats. Il faut tenir compte aussi du 16 PF qui évaluent la personnalité des sujets testés. On peut constater que les 3 tests les plus utilisés font un portrait assez global de la personne évaluée.

3.2 La formation

3.2.1 L'adéquation de la formation initiale

TABLEAU 6: Formation initiale

FORMATION INITIALE ADÉQUATE	NOMBRE	%
Oui	8	47%
Non	8	47%
Pas de réponse	1	6%

Question 2. Croyez-vous que la formation initiale que vous avez reçu était adéquate pour intervenir dans les organisations?

En observant les données consignées dans le tableau 4 nous remarquons que les c.o. sont partagés (47% chaque) en ce qui concerne la satisfaction qu'ils ont de la formation initiale reçue

3.2.2 Les suggestions d'amélioration de la formation initiale

TABLEAU 7: Les suggestions

SUGGESTIONS	NOMBRE	%
Structure organisationnelle	8	47%
Gestion management	6	35%
Gestion des ressources humaines	3	18%
Marketing	3	18%
Comment faire des offres de service	2	12%
Intervention en entreprise	1	6%
Langage organisationnel	1	6%
Analyse des besoins de formation	1	6%
Bilan des gestions de carrière	1	6%

Question 3. Avez-vous des suggestions à faire pour améliorer la formation initiale donnée par les universités afin de mieux préparer les futurs conseillers d'orientation intéressés à pratiquer dans les organisations ?

La connaissance de la structure organisationnelle (47%) est la suggestion qui ressort le plus pour améliorer la formation initiale donnée par les universités. La gestion\management (35%) sont aussi un aspect qui manquent à la formation selon les c.o. consultés. Une meilleure connaissance des ressources humaine et du marketing (18%) font aussi parties des aspects suggérés par les c.o. pour

l'amélioration de la formation. Par la suite vient le besoin de savoir comment faire des offres de service (12%). Pour terminer, nous avons certains autres manques à la formation initiale comme: l'intervention dans les entreprises, mieux connaître le langage organisationnel, comment faire l'analyse des besoins de formation et comment faire un bilan de la gestion de carrière, tous ces aspects sont retenus par 6% des c.o. consultés. Les c.o. qui travaillent en entreprise suggèrent donc que la formation des futurs c.o. incluent une meilleure connaissance de la structure organisationnelle des entreprises. De plus, des notions concernant la gestion serait aussi un atout pour la formation des c.o. voulant oeuvrer dans les organisations.

3.2.3 Les besoins de perfectionnement

TABLEAU 8: Les besoins de perfectionnement

BESOINS DE PERFECTIONNEMENT	NOMBRE	%
Structure de l'entreprise	3	18%
Psychométrie	3	18%
Marketing comptabilité	3	18%
Médiation	3	18%
Négociation syndicale	2	12%
Counseling	1	12%
PAE	1	6%
Gestion de bureau privé	1	6%
Comment faire des offres de service	1	6%
Analyse des besoins	1	6%
Préparation à la retraite	1	6%

Question 4. En ce qui concerne vos besoins de perfectionnement, quels sont-ils ?

En observant les données inscrites au tableau 6, nous constatons que les besoins de perfectionnement se situent au niveau de la connaissance de la structure de l'entreprise (18%). Ils manifestent aussi un besoin de formation au niveau de la psychométrie (18%) du marketing (18%) et des cours de médiation (18%). Pour 12% des c.o. interrogés, il y a d'autres besoins de perfectionnement qui ressortent soit: un manque de connaissance

dans les négociations syndicales, un réajustement au niveau des aptitudes en counseling, un perfectionnement au niveau des PAE, la gestion de bureau privé, dans les offres de service, les analyses de besoins et la préparation à la retraite.

On constate donc que la majorité des besoins de perfectionnement se situe essentiellement dans le secteur de la gestion des ressources humaines, sauf peut-être en ce qui concerne les besoins en counseling et en médiation.

3.2.4 La formule adéquate pour du perfectionnement

TABLEAU 9: La formule adéquate pour du perfectionnement

FORMULE	NOMBRE	%
Sur deux jours vendredi\samedi	9	53%
Par de la supervision	3	18%
Par des séminaires de soir	3	18%
Par de la formation en région	2	12%
Par des stages	2	12%
Par des conférences spécifiques	1	6%

Question 5. D'après-vous, quelle formule conviendrait davantage pour le perfectionnement ?

Les données présentées au tableau 7 nous démontre que la formule qui convient le mieux au c.o. pour le perfectionnement c'est des rencontres sur deux jours le vendredi\samedi (53%). La formule de supervision et de séminaire de soir ont aussi retenu l'attention de 18% des c.o.. Les stages et la formation en région représentent une formule possible pour 12% des sujets de notre étude. Finalement, il reste la possibilité d'assister à des conférences spécifiques sur des sujets très précis qui est une formule convoitée par 6% des c.o. interrogés.

Nous observons donc que la formule qui semble le mieux convenir aux c.o. est sans contredit celle de la formation sur deux jours soit le vendredi et le samedi.

3.2.5 La période adéquate pour du perfectionnement

TABLEAU 10: La période

PÉRIODE	NOMBRE	%
Printemps	6	35%
Automne	6	35%
Été	4	24%
Hiver	4	24%

Question 6. Qu'elle serait selon-vous, la période la plus propice dans l'année pour offrir des activités de perfectionnement?

Nous pouvons noter qu'au tableau 8, les périodes convenant le mieux aux c.o. pour des activités de perfectionnement sont le printemps et l'automne (35%). Les autres périodes, soit l'été et l'hiver (24%) ne sont cependant pas à négliger.

3.2.6 Les facteurs d'influences

TABLEAU 11: Les facteurs

FACTEURS	NOMBRES	%
Argent	6	35%
Distance	4	24%
Temps	3	18%
Hébergement	1	6%
Transport	1	6%

Question 7. Quels sont les facteurs qui vous empêche de participer aux activités de perfectionnement organisées par l'OPCCOQ ou les universités ?

Les données rapportées au tableau 9 démontrent les principaux facteurs empêchant les c.o., rejoints par cette recherche, de participer aux différentes activités offertes par l'OPCCOQ et les universités. 35% des sujets ont précisé que l'argent était le plus gros obstacle à leur participation. La distance (24%) est un autre empêchement à leur présence dans les différentes activités. Le manque de temps vient aussi justifier l'absence de 18% d'entre eux. Dans une proportion de 6% l'hébergement et le transport sont deux autres facteurs pouvant influencer la présence des c.o. aux activités de l'OPCCOQ et des universités.

3.3 La pratique dans les organisations

3.3.1 L'obtention des contrats

TABLEAU 12: Obtention des contrats

OBTENTION DES CONTRATS	NOMBRE	%
Oui	16	94
Non	1	6%

Question 8. Selon-vous est-ce que l'obtention de contrats dans les organisations est un marché difficile à conquérir pour les conseillers d'orientation ?

Si oui, quelles sont ces difficultés ?

Il semble y avoir presque unanimité sur cette question. 16 c.o. sur 17 ont dit éprouver de la difficulté à obtenir des contrats dans les organisations tandis qu'un seul trouve cela facile. Ce dernier nous explique cette facilité de par son domaine d'intervention qui est le recrutement et la sélection de la main-d'oeuvre.

3.3.2 Les raisons évoquées face à ces difficultés

TABLEAU 13: Les raisons

RAISONS	NOMBRE	%
Titre peu reconnu par le milieu	11	65%
Manque de connaissance du marché du travail	3	18%
Manque de connaissance de l'entreprise	2	12%
Manque de connaissance en ressources humaines	2	12%
Manque d'entrepreneurship	1	6%
Non reconnaissance des compagnies d'assurances	1	6%
Manque d'outils d'évaluation axé sur l'entreprise	1	6%
Manque de connaissance pour faire offre de service	1	6%

Pour faire suite au tableau précédent, celui-ci aborde les difficultés que rencontrent les c.o. pour l'obtention de contrats en entreprise. La raison la plus évoquée (65%) est que le titre de c.o. n'est pas reconnu par le milieu organisationnel. Il y a aussi le manque de connaissance tant du marché du travail (18%), que des RH (12%), que de l'entreprise (12%). Les dernières raisons évoquées par 6% des sujets de cette recherche sont: le manque

d'entrepreneurship, d'outils d'évaluation, comment faire des offres de service et la non reconnaissance des compagnies d'assurances (les services rendus par les c.o. ne sont pas couverts par les assurances). Il est important de souligner que le titre de la profession semble encore peu connu dans les entreprises car le c.o. est encore très souvent associé au milieu scolaire.

3.3.3 Les dossiers ou programmes

TABLEAU 14: Les dossiers ou programmes

DOSSIERS\PROGRAMMES	NOMBRES	%
Formation	9	53%
Recrutement sélection	6	35%
PAE	3	18%
Planification de carrière	3	18%
Réaffectation	2	12%
Relation d'aide	2	12%
Préparation à la retraite	1	6%
Développement des RH	1	6%
Gestion de conflit	1	6%
Évaluation	1	6%

Question 9. D'après-vous quels sont les dossiers ou programmes pouvant être une porte d'entrée pour les conseillers d'orientation dans les organisations ?

À partir des données recueillies au tableau 12, nous constatons que 53% des répondants voient les programmes de formation comme la plus grande porte d'entrée pour les c.o. en entreprise. La sélection et le recrutement représente une porte d'entrée accessible pour 35% des c.o. interviewés. D'autres avenues semblent être considérés par les c.o. de notre étude comme des façons intéressantes d'intégrer l'entreprise soit: les PAE (18%), la planification de carrière (18%), la réaffectation (12%), la relation d'aide (12%). Il y a d'autres aspects considérés par 6% des répondants et se sont: la préparation à la retraite, le développement des RH, la gestion de résolution de conflit et l'évaluation. Tous ces dossiers ou programmes sont donc des outils d'intervention qui peuvent être utilisés par les c.o. pour entrer dans les organisations.

3.4 Le rôle de l'OPCCOQ

3.4.1 Les attentes des c.o. vis à vis de l'OPCCOQ

TABLEAU 15: Les attentes

ATTENTES	NOMBRE	%
Promotion des c.o.	9	53%
Former une section d'intervenants en entreprise	5	29%
Dossier assurances (intervention des c.o. non couverte)	3	18%
Formation universitaire mieux adaptée	3	18%
Article dans le Bulletin pour les c.o. en entreprise	1	6%
Rencontres organisées en région	1	6%

Question 10. Quels sont vos attentes par rapport à l'OPCCOQ concernant le développement de ce champs de pratique ?

Les données rapportées au tableau 13 confirment les attentes des c.o. par rapport à l'OPCCOQ. L'attente qui ressort avec le plus d'évidence concerne la promotion des c.o. (53%) qui interviennent auprès des organisations. Les c.o. qui oeuvrent dans ce domaine s'attendent également à ce qu'il y ait une section de former au sein de l'OPCCOQ pour les représenter. Cette attente a pour but de permettre aux c.o. de partager leur réalité professionnelle. 18%

des répondants consultés aimeraient que la pratique de l'orientation soit couverte par les compagnies d'assurance au même titre que d'autres services professionnels. De plus, dans la même proportion (18%) les sujets aimeraient une formation universitaire préparant mieux les futurs c.o. à faire de l'intervention dans les organisations. Les deux dernières attentes mentionnées par 6% des c.o. rejoints par ce sondage concernent: le manque d'information traitant des c.o. en entreprise dans le Bulletin de l'OPCCOQ et, le nombre très restreint de rencontres organisées par l'Ordre dans les régions autres que Montréal et Québec.

3.4.2 Les services à développer par l'OPCCOQ

TABLEAU 16: Les services de l'OPCCOQ

SERVICES DE L'OPCCOQ	NOMBRE	%
Offrir de la formation	4	24%
Soit plus visible	3	18%
Aide pour la tenue de dossier et l'éthique professionnelle	2	12%
Promouvoir le développement de carrière en entreprise	1	6%
Offre un service de support et références	1	6

11. *Y a-t-il des services que l'OPCCOQ devrait développer pour les membres qui pratique ou qui désire pratiquer dans les organisations?*

Le tableau 14 évoque l'opinion des c.o. concernant d'éventuels services offerts par l'OPCCOQ. Les deux services les plus demandés par les répondants (24%) sont au niveau de la formation et une meilleure visibilité de la part de l'OPCCOQ auprès des entreprises. Les c.o. aimeraient également que l'Ordre offre un service d'information sur la tenue de livre et l'éthique professionnelle (12%). Un autre service demandé par les sujets est en lien avec la promotion du développement de carrière en entreprise (6%). De plus, 6% des c.o. rejoints souhaiteraient avoir un service de support et de référence mis en place par l'OPCCOQ.

3.4.3 Les moyens considérés pour promouvoir les c.o.

TABLEAU 17: Les moyens

LES MOYENS	NOMBRE	%
Faire de la publicité	7	41%
Participation à des colloques\salon...	6	35%
Faire un dépliant promotionnel	3	18%
Soi-même comme moyen de promotion	2	12%
1 page WEB (via autoroute électronique)	1	6%

Question 12. Quel moyen devrait-on utiliser afin de promouvoir les conseillers d'orientation auprès des organisations ?

Nous voulions par cette question connaître les moyens qui pourraient être utilisés par l'OPCCOQ afin de promouvoir la profession auprès des organisations. Voici ce que ces résultats nous démontrent: 41% des c.o choisissent la publicité dans les médias (radio, télévision et journaux) comme moyen de promotion. La participation de l'OPCCOQ à différentes activités (colloques\salons...) rejoint 35% des répondants de cette étude. La préparation et la distribution d'un dépliant d'information sur la profession est un moyen suggéré par 18% des sujets. 12% des c.o. estiment être eux-mêmes des agents de promotion pour la profession de par leurs interventions en milieu organisationnel. Finalement, 6% des sujets proposent d'utiliser la voie de l'autoroute

électronique par la conception d'une page WEB comme autre moyen promotionnel.

3.4.4 L'avenir des c.o. en entreprise

TABLEAU 18: L'avenir des c.o.

AVENIR DES C.O	NOMBRE	%
De + en + d'ouverture	6	35%
Enlever l'image scolaire du c.o.	4	21%

Question 13. Comment voyez-vous l'avenir des conseillers d'orientation dans les organisations ?

Les données incluses dans ce tableau nous indiquent comment est perçu l'avenir des c.o. en entreprise. 35% des répondants voient de plus en plus d'ouverture dans les organisations et vont même jusqu'à dire que l'intervention dans les organisations deviendra un milieu de pratique privilégié pour les futurs conseillers en orientation. 21% de ceux-ci considèrent que leur image est encore trop associée au milieu scolaire et que cet état de fait ne correspond plus à leur réalité professionnelle.

Il est à noter que les 7 autres personnes n'avaient pas d'opinion sur cette question.

3.5 Commentaires

TABLEAU 19: Les commentaires

COMMENTAIRES	NOMBRE	%
Que l'OPCCOQ organise plus de sondage	3	18%
S'occupe du dossier assurance	1	6%
Favoriser regroupement des c.o. en entreprise	1	6%

Question 14. Avez-vous des commentaires ou suggestions concernant la présente étude ?

Le tableau 17 relate les commentaires fournis par 5 c.o. par rapport à l'étude en cours. 18% des sujets croient que l'OPCCOQ devrait faire des sondages plus souvent pour ainsi connaître l'opinion de leurs membres. 6% des c.o. consultés estiment que l'OPCCOQ devrait s'occuper davantage du dossier assurance et favoriser le regroupement des c.o. qui travaillent dans les organisations. Il est à noter que les 12 autres c.o. consultés dans cette recherche n'avaient rien à rajouter par rapport à l'étude en cours.

3.6 Interprétation

Suite à l'analyse des résultats nous notons que les c.o. qui interviennent dans les organisations font surtout du développement de programmes de formation (47%), du recrutement, de la sélection (41%) et de l'analyse de compétences (29%) auprès des travailleurs de l'entreprise. Ces interventions se font surtout à partir de rencontres individuelles (88%) et\ou par la passation de tests psychométriques (82%). Dans ce sens les tests les plus utilisés sont incontestablement les tests maison (29%) et la BGTA (29%) suivi par le test de personnalité 16 PF (18%). Nous pouvons donc dire qu'à partir de ces tests, le c.o. peut faire un portrait d'ensemble de l'individu et ainsi avoir une bonne base de travail pour évaluer les critères recherchés chez ce dernier et cela autant en embauche que pour tout autre besoin de l'entreprise.

Quand nous abordons la formation initiale, nous constatons que celle-ci convient à la moitié des c.o. (47%) rejoints lors de cette recherche. Quant à l'autre moitié (47%), ils se disent insatisfaits car ils se retrouvent plus démunis pour intervenir dans les organisations comparativement aux psychologues industriels ou aux professionnels en gestion des ressources humaines... Près de la moitié (47%) améliorerait la formation initiale par des cours sur la structure organisationnelle et (35%) sur la gestion, le management.

Une des conseillères d'orientation, participante de notre recherche nous disait que:

La connaissance d'une organisation, comment fonctionne la structure organisationnelle et, aussi les problématiques concernant la gestion des ressources humaines, même si ça semble très spécifique aux relations industrielles puis à l'administration, il n'en reste pas moins que l'intervention auprès de l'individu est difficile, quand on ne sait rien de comment fonctionne une organisation et comment on gère la gestion des ressources humaines. C'est deux axes-là me semble très important.

Nous avons aussi vérifier auprès de nos répondants quels étaient leurs besoins de perfectionnement. Les besoins les plus criants pour les c.o. sont à 18% face à la méconnaissance des structures organisationnelles, en psychométrie mais axés sur les besoins de l'organisation, sur le manque de connaissance du marketing et sur la médiation. On peut constater que les suggestions pour améliorer la formation initiale ne contredisent d'aucune façon les besoins de perfectionnement que les c.o. soulèvent pour mieux intervenir en organisation pour ainsi être compétitif avec les autres professionnels de l'entreprise.

Nous avons voulu dans un second temps vérifier auprès des c.o. la formule et le moment le plus propice pour du perfectionnement. La formule qui retient le plus l'attention des c.o. est celle sur deux jours soit le vendredi et le samedi (53%). Quant aux périodes, il semble que le printemps et l'automne (35%) soient celles qui conviennent le mieux. Par la même occasion, on a voulu connaître les facteurs qui empêchaient les c.o. de participer aux activités de perfectionnement qu'offre l'OPCCOQ et les universités. Il y a

surtout trois facteurs qui font obstacles à leur présence, l'argent (35%), la distance (24%) et le manque de temps (18%).

Nous avons comme préoccupation de mieux saisir les difficultés à conquérir le marché des organisations pour les conseillères et conseillers d'orientation. Plusieurs c.o. (94%) nous ont dits qu'il était difficile d'obtenir des contrats à cause de leur titre encore trop associé au milieu scolaire, donc peu reconnu par le milieu organisationnel.

Voici ce que nous disait un c.o qui confirme les données que nous vous avons transmises plus haut:

Moi, je voyais l'intervention du c.o. en organisation mais pas seulement avec la formation du c.o.. C'est pas suffisant, parce que tel que j'ai pu le voir à travers mes cours que j'ai suivi ou à travers les préoccupations que je voyais à la Corporation (l'OPCCOQ) ils sont très orientés au scolaire. Pour ouvrir la porte dans les organisations, assurément qu'il est préférable d'avoir plus de formation.

Par contre, selon les données recueillies, il reste des portes d'entrée pour les c.o. qui veulent pratiquer dans les organisations en passant par les programmes de formation (53%) et par le recrutement et la sélection (35%).

Dans la partie qui suit nous avons abordé avec les c.o. le rôle de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères en orientation du Québec (l'OPCCOQ) dans le développement du champ de pratique dans les organisations. À ce niveau nous avons touché

avec eux à différents aspects comme les attentes qu'ils avaient par rapport à l'OPCCOQ. 53% des conseillers attendent de l'Ordre qu'il fasse plus de promotion par rapport au rôle du c.o. en entreprise.

Les c.o. aimeraient que l'on forme une section d'Intervenant en entreprise au sein de l'OPCCOQ. Ce sont les attentes qui semblent les plus préoccupantes pour eux. Dans le même sens on a aussi abordé avec eux la question des services que devrait développer l'OPCCOQ auprès de ces membres qui pratiquent dans les organisations. Les c.o. ont répondu à 24% que l'OPCCOQ devrait offrir de la formation axée sur la pratique dans les organisations. On voudrait dans le même ordre d'idée que l'Ordre soit plus visible auprès des organisations et du public en général. La façon de répondre à cela est de faire une campagne publicitaire selon (41%) des c.o.. De plus, il y a un autre moyen qui pourrait être utilisé afin de promouvoir les conseillers auprès des organisations, et c'est que l'OPCCOQ participe à des colloques ou des salons (35%) organisés par une chambre de commerce ou par le conseil du patronat ou par.... Ce que nous pouvons en conclure c'est que l'OPCCOQ doit avoir plus de visibilité soit en participant à des activités soit en menant une campagne de publicité.

Les c.o. considèrent que leur avenir dans les organisations est en nette progression 35% de ceux-ci nous ont dit que selon eux, il y a de plus en plus d'ouverture dans ce champ de pratique. Par contre, ils s'entendent pour dire que l'image du c.o. est encore

trop associé au scolaire et, qu'il faut briser ce miroir pour faciliter l'ouverture auprès des organisations.

Nous avons voulu dans un dernier temps recueillir les commentaires des c.o. sur l'ensemble de la recherche. Il y a peu de c.o. qui avaient des suggestions à faire. Mais pour ceux qui ont voulu répondre soit 18% ont tenu à souligner le fait qu'il devrait y avoir plus souvent de sondages effectués par l'OPCCOQ. Ceci permettrait à l'Ordre de se tenir à jour sur les besoins de ses membres et cela autant pour ceux travaillant en milieu scolaire qu'en milieu organisationnel.

RECOMMENDATIONS

RECOMMANDATIONS

Pour faire suite à cette recherche, nous voulions dans un premier temps connaître la réalité actuelle des c.o. qui travaillent dans les organisations. Nous voulions dans un second temps que cette recherche puisse aussi servir à améliorer les conditions de formation et d'intervention des c.o. qui pratiquent ou qui veulent pratiquer dans les organisations.

De ce fait, nous avons recueillis les résultats et les commentaires de ces derniers, en plus des nôtres, ceci nous permettant de faire les recommandations qui suivent.

1. Il semble évident que nous nous devons de demander à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec de faire part aux universités des résultats de cette recherche. En vue d'apporter des changements au programme d'orientation afin qu'il réponde aux besoins des futurs c.o. qui veulent pratiquer dans les organisations. Le programme répond parfaitement à la réalité du milieu scolaire mais beaucoup moins pour ceux qui interviennent dans les organisations. Les c.o. soulèvent le fait qu'il y ait très peu de cours d'offerts pour l'intervention en milieu organisationnel. En ce sens, l'OPCCOQ est

sollicité pour aider les universités à améliorer la formation des c.o. qui choisissent d'intervenir dans les organisations.

2. Nous proposons aussi qu'il y ait une part du budget de l'OPCCOQ qui soit consacré à promouvoir la profession des c.o. et dans ce sens enlever l'image scolaire trop associée au c.o. et qui ne correspond plus à la réalité du marché de l'emploi de ces derniers. Ceci pourrait être fait par des annonces publicitaires dans les divers médias tant à la télé qu'à la radio que par les journaux.

3. Nous recommandons à l'OPCCOQ d'organiser un regroupement pour les c.o. qui travaillent dans les organisations. Pour ainsi leur permettre d'échanger entre eux les expériences et difficultés rencontrées dans le cadre de leurs interventions respectives.

CONCLUSION

CONCLUSION

Tout en suivant l'évolution de la société du début du siècle à aujourd'hui, nous constatons que l'orientation a vu elle aussi sa pratique suivre le même cheminement. Par conséquent, nous avons pu constater que l'intervention dans les organisations a été un des premiers créneaux de l'orientation. Les collèges classiques utilisaient les c.o. dans un cadre de réorientation et de sélection. On reconnaissait l'expertise des c.o. en psychométrie et c'est surtout ce service que sollicitait le milieu scolaire et le milieu organisationnel. Au fil des décennies, l'orientation a vu son expertise se développer et faire sa place dans le milieu scolaire.

Les coupures budgétaires dans ce secteur ont eu comme résultats de voir la pratique de l'orientation prendre une avenue différente. De ce fait, elle semblent prendre un tournant où les capacités d'intervention des c.o. commencent à être reconnu par les organisations. Les programmes d'aide au employés, les programmes de formation, la sélection de personnel ainsi que la capacité du c.o. en counseling en font un intervenant polyvalent ce qui correspond aux besoins organisationnels.

Par ailleurs, on a pu constater que la formation doit répondre aux besoins des c.o. qui interviennent auprès des organisations. En ce sens ces derniers nous ont exprimé ce qu'ils ont pu constater au cours de l'expérience acquise au fil des années d'intervention.

Par conséquent, on a pu remarquer que les c.o. qui ont répondu à notre entrevue téléphonique avaient acquis une expertise du travail en entreprise qui leur permettaient de mieux saisir les besoins que l'OPCCOQ peut combler.

L'OPCCOQ et les conseillères et conseillers en orientation se voient projeter en pleine tourmente. Le créneau habituel de l'orientation prend l'eau, le milieu scolaire ne peut plus répondre aux demandes d'orientation de ces usagers à cause des coupures de poste au niveau des services auxiliaires. Dans le même sens, les c.o. ne peuvent plus espérer qu'il y aura des changements majeurs à ce niveau. L'identité presque uniquement scolaire doit donc disparaître et l'OPCCOQ se doit dans ce sens de promouvoir d'autres volets de l'orientation et ainsi aller vers de nouvelles avenues.

Pour faire suite à notre étude, ils nous semble intéressant dans le cadre d'une recherche ultérieure, que d'autres intervenants vérifient la perception qu'ont les organisations face aux conseillers en orientation.

RÉFÉRENCES

- AMHERDT, C.H. (1998) *Les c.o. dans les organisations*. Revue de l'orientation, vol.2 no.2. Mai 98 (à paraître)
- AMHERDT, C.H., Hébert, P. (1996) *Projet d'implantation d'un programme en développement de carrière (PDC) pour le personnel administratif*. Faculté d'éducation et Centre de recherche sur l'éducation au travail. Université de Sherbrooke. 83 pages
- AMHERDT, C.H., SU, Z. (1997) *Le développement de carrière au service de l'excellence et de la confiance dans les organisations virtuelles*. La Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval. 30 pages.
- AMHERDT, C.H., GINGRAS, M. (1997) *Une stratégie d'intervention en GRH renouvelée: le programme en développement de carrière*. Revue organisation, vol.6 no.1 pp.5-12.
- AMHERDT, C.H. (1995) *Note du cours "Carrière et organisation: intervention"*. Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.
- BENNETT, K. (1994) *Information récente au sujet de la formation. L'emploi et le revenu en perspective*, vol.6 no.1 pp.27-30.
- CHASSÉ, F. (1997) *La pratique de l'orientation dans les organisations: Un champ d'intervention à développer pour les conseillères et les conseillers d'orientation*. Essai de Maîtrise en orientation de l'Université de Sherbrooke. 147 pages.
- COLLECTIF CLIO (1992) *L'histoire des femmes au Québec depuis 4 siècles*. Édition Le Jour. Montréal. 646 pages.

- DE SMET, M. (1996) Le gouvernement passe à l'action. *Les Affaires, Cahier spécial*, samedi 10 août, p.B1.
- DE SMET, M. (1996) La loi 90 encourage la formation à l'interne. *Les Affaires, Cahier spécial*, samedi 10 août, p.B11.
- DUHAMEL, A. (1997) La croissance du travail autonome intrigue Québec. *Les Affaires*, samedi 14 juin, p.20.
- GILSON, Y. (1993) Plus de 400 000 Québécois travaillent à leur compte. Une véritable lame de fond qui bouleverse déjà notre économie. *Magazine Affaire Plus*, 16 no.7 pp.8-14.
- GUÉRIN, G., WILS, T. (1993) Les sept tendances clés de la "nouvelle" GRH. *Gestion*, vol.18 no.1 pp.22-33.
- HAGGAR-GUÉNETTE, C. (1991) Formation continue: Qui retourne aux études. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.3, no.4. pp.28-35.
- MASSON, C. (1995) Les c.o. et la formation continue en entreprise. *L'orientation*, vol.8, no.3, p.15.
- MELLOUKI, M., BEAUCHEMIN, M. (1994a) L'orientation scolaire et professionnelle au Québec: L'émergence d'une profession, 1930-1960. *Revue d'histoire de l'Amérique Française*, vol.48, no.2, pp.213-240.
- MELLOUKI, M., BEAUCHEMIN, M. (1994b) L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990). *Revue de l'orientation scolaire et professionnelle*, vol.23, no.4, pp.465-480.
- PARLIER, M. (1996) L'orientation professionnelle dans l'entreprise: une alternative à la gestion des carrières. *Revue de l'orientation scolaire et professionnelle*, vol.25, no.3, pp.343-355.
- SLAVINSKI, I. (1987) *Career development, a system approach*. Training and development journal. Vol.1, no.8, pp56-60.

TREMBLAY, D.G. (1992) *Économie du travail les réalités et les approches théoriques*. Montréal : Éditions Albert Saint-Martin et Télé-université.

VERHAEREN, R.E. (1995) La formation complexe. *Études*. pp.467-474

ANNEXE A

LE QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE

QUESTIONNAIRE ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE

TYPE D'INTERVENTION

1. Vous avez complété le tableau concernant les types d'intervention que vous pratiquez dans les organisations, à partir des interventions identifiées, pouvez-vous préciser qu'elles sont les méthodes, les outils, les approches, votre façon de procéder...

FORMATION

2. Croyez-vous que la formation initiale que vous avez reçu était adéquate pour intervenir dans les organisations?

3. Avez-vous des suggestions à faire pour améliorer la formation initiale donnée par les universités afin de mieux préparer les futurs conseillers d'orientation intéressés à pratiquer dans les organisations?

4. En ce qui concerne vos besoins de perfectionnement, quels sont-ils?

5. D'après-vous, quelle formule conviendrait davantage pour le perfectionnement?

6. Qu'elle serait selon-vous, la période la plus propice dans l'année pour offrir des activités de perfectionnement?

7. Quels sont les facteurs qui vous empêche de participer aux activités de perfectionnement organisées par l'OPCCOQ ou les universités?

LA PRATIQUE DANS LES ORGANISATIONS, UN CHAMP D'INTERVENTION À CONQUÉRIR...

8. Selon-vous est-ce que l'obtention de contrats dans les organisations est un marché difficile à conquérir pour les conseillers d'orientation?

Si oui, quelles sont ces difficultés?

9. D'après-vous quels sont les dossiers ou programmes pouvant être une porte d'entrée pour les conseillers d'orientation dans les organisations?

LE RÔLE DE L'OPCCOQ DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CE CHAMPS DE PRATIQUE

10. Quels sont vos attentes par rapport à l'OPCCOQ concernant le développement de ce champs de pratique?

11. Y a-t-il des services que l'OPCCOQ devrait développer pour les membres qui pratique ou qui désire pratiquer dans les organisations?

12. Quel moyen devrait-on utiliser afin de promouvoir les conseillers d'orientation auprès des organisations?

13. Comment voyez-vous l'avenir des conseillers d'orientation dans les organisations?

14. Avez-vous des commentaires ou suggestions concernant la présente étude?